

**ESTADO DE CALIFORNIA
JUNTA REGIONAL DE CONTROL DE LA CALIDAD DEL AGUA
REGIÓN DE LA COSTA CENTRAL**

**INFORME DEL PERSONAL PARA LA REUNIÓN ORDINARIA DEL 10 DE
DICIEMBRE DE 2021**

Preparado el 18 de noviembre de 2021

NÚMERO DE TEMA: 9

ASUNTO: Actualización de la iniciativa de equidad racial

CONTACTOS DEL PERSONAL: Matt Keeling 805/549-3140

Matt.Keeling@waterboards.ca.gov

Angela Schroeter 805/542-4644

Angela.Schroeter@waterboards.ca.gov

ACCIÓN: Información o debate

INFORMACIÓN CLAVE: Este punto presenta un debate sobre los esfuerzos de la Junta de Agua de la Costa Central para avanzar en la equidad racial.

RESUMEN

Este informe del personal pretende ser una actualización con respecto a las acciones de nuestra iniciativa de equidad racial hasta la fecha y los próximos pasos que conducen al desarrollo de una Resolución sobre Equidad Racial específica de la Junta de Agua de la Costa Central y un plan de acción.

Información general

La equidad racial se da cuando ya no puede utilizarse la raza para predecir cómo será la vida de una persona y cuando se mejoran los resultados para todos los grupos. A través de los esfuerzos que se describen a continuación, la Junta Estatal de Control de Recursos de Agua (Junta Estatal de Agua) y las nueve Juntas Regionales de Control de la Calidad del Agua (Juntas Regionales de Agua, colectivamente Juntas de Agua) están trabajando hacia un futuro en el que la raza ya no sea un factor de predicción de los resultados profesionales de nuestros empleados y en el que los programas y las políticas de las Juntas de Agua preserven, protejan y restauren el agua potable y los recursos de agua de California de forma equitativa para las personas de todas las razas. En la reunión de la Junta Estatal de Agua del 18 de agosto de 2020, la Junta apoyó la propuesta del personal de implementar una iniciativa de equidad racial que se esfuerce por: 1) establecer una base de compromiso interno y externo que valore la escucha y la colaboración para impulsar acciones en apoyo de la equidad racial, 2) redactar una resolución sobre equidad racial que se considere para su adopción por parte de la Junta Estatal de Agua y que sea aprovechada por las Juntas Regionales de Agua para adoptar sus propias resoluciones, y 3) desarrollar estrategias de equidad racial y planes de acción para impulsar nuestros esfuerzos en los próximos años. La

iniciativa de equidad racial de las Juntas de Agua a nivel estatal está en concordancia con las acciones históricas de la Junta de Agua de la Costa Central centradas en la justicia ambiental y en el compromiso con las comunidades subrepresentadas¹. Nuestro personal está participando activamente en el esfuerzo estatal, y llevaremos nuestra propia Resolución sobre Equidad Racial a la Junta de Agua de la Costa Central para su consideración en 2022. Desde 2019, hemos implementado acciones que apoyan la mejora de la diversidad de la fuerza de trabajo y la conciencia de los problemas de equidad racial, y recientemente hemos convocado un Grupo de Trabajo sobre Equidad Racial interno para ayudar a informarnos y guiar nuestras acciones internas y externas en alineación con el esfuerzo estatal.

ESFUERZOS Y ACCIONES A NIVEL ESTATAL

Plan de acción inmediata

Como parte de la participación de las Juntas de Agua en el Equipo de la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE) de la Agencia de Protección Ambiental de California (CalEPA) llamado "Beyond Green" (Más allá del verde) para avanzar en la equidad racial en el desarrollo de políticas y programas, la planificación y la toma de decisiones, en diciembre de 2019 la Junta Estatal de Agua presentó un Plan de Acción Inmediata para Avanzar en la Diversidad de la Fuerza Laboral a sus divisiones y a las Juntas Regionales de Agua. Este Plan de Acción Inmediata estableció un conjunto de prácticas de contratación para promover la diversidad de la fuerza de trabajo y obtener los beneficios de una fuerza de trabajo consciente de la diversidad mientras se desarrolla un plan más holístico. Empezamos a implementar este plan a principios de 2020 a través de las siguientes acciones: 1) exigiendo a nuestro equipo de administración que reciba capacitación sobre prejuicios implícitos para ayudarlos a informarse sobre procesos de contratación más equitativos, 2) incluyendo declaraciones sobre la diversidad en nuestros anuncios de trabajo destacando nuestro compromiso con la diversidad de la fuerza de trabajo, 3) incluyendo preguntas de ejemplo sobre la diversidad como parte de nuestro proceso de entrevistas para medir la conciencia de los posibles contratados sobre los problemas de equidad racial y las habilidades asociadas, y 4) implementando iniciativas de contratación más amplias dirigidas a más universidades con énfasis en las organizaciones y clubes multiculturales de ciencia e ingeniería en todo el estado. Estos esfuerzos ya se reflejaron en un aumento de la diversidad del personal con la reciente contratación de candidatos de alto nivel y culturalmente diversos.

Encuesta sobre la equidad racial en todo el estado

En abril y mayo de 2020, las Juntas de Agua implementaron una encuesta voluntaria en línea sobre la equidad racial para los empleados. El director ejecutivo alentó la participación del personal de la Junta de Agua de la Costa Central en la encuesta, lo que dio como resultado una tasa de participación del 69.6 % (51 empleados) de nuestra fuerza de trabajo regional. Un total de aproximadamente 987 empleados de la

¹ Las comunidades subrepresentadas incluyen, entre otras, las comunidades desfavorecidas (DAC), las comunidades gravemente desfavorecidas (SDAC), las zonas con dificultades económicas (EDA), las tribus, las comunidades desfavorecidas desde el punto de vista medioambiental (EnvDAC) y los miembros de las comunidades periféricas.

Junta de Agua participaron en la encuesta. El propósito de la encuesta era evaluar las siguientes características sobre el personal: 1) la comprensión de la equidad racial, 2) el conocimiento de las políticas y prácticas de la organización para promover la equidad racial, 3) el conocimiento de los planes de la división, la región y la organización para promover la equidad racial, y 4) el conocimiento y las percepciones de los esfuerzos de las Juntas de Agua para involucrar a la comunidad en general, incluidas sus comunidades de color, y las asociaciones comunitarias para promover la equidad racial. En general, los resultados de la encuesta indicaron la voluntad y la capacidad de los empleados de la Junta de Agua para participar en el trabajo de equidad racial. La mayoría de los encuestados indicaron que consideraban valioso examinar y debatir los impactos de la raza, que se sentían cómodos hablando de la raza y que tenían una comprensión básica de los conceptos relacionados con la equidad racial. Estos resultados ofrecen una perspectiva positiva sobre el potencial de un compromiso y una acción significativos en materia de equidad racial en las Juntas de Agua.

Comité Directivo y Grupo de Trabajo de Equidad Racial a nivel estatal

En agosto de 2020, la Junta Estatal de Agua creó un Comité Directivo de Equidad Racial y un Grupo de Trabajo (colectivamente Equipo de Equidad Racial) para desarrollar una [Iniciativa de Equidad Racial](#)² sólida e inclusiva que busca garantizar que los programas y las políticas de la Junta de Agua preserven, protejan y restauren el agua potable y los recursos de agua de California de manera equitativa para las personas de todas las razas, y para crear un lugar de trabajo que sea equitativo, diverso (es decir, representativo de las comunidades a las que servimos) e inclusivo, donde todos los empleados sientan que contribuyen por igual a nuestra misión y que son miembros valiosos de la organización.

El Comité Directivo de Equidad Racial está compuesto por ocho empleados de alto nivel de la Junta de Agua cuyo objetivo es garantizar que el liderazgo de la Junta de Agua siga comprometido con el avance de la equidad racial y dirigir el progreso del grupo de trabajo en la implementación del compromiso interno y externo y en la preparación de un borrador de Resolución sobre Equidad Racial que se considerará para su adopción por parte de la Junta Estatal de Agua.

El Grupo de Trabajo de Equidad Racial está compuesto por aproximadamente veintidós empleados de la Junta de Agua que representan una variedad de orígenes, funciones y niveles de la organización. La responsabilidad del Grupo de Trabajo es llevar a cabo acciones para avanzar en la equidad racial dentro de nuestra organización y con las comunidades a las que servimos a través de los programas, políticas y procesos de la Junta del Agua. La gerente de sección Angela Schroeter es la representante de la Junta de Agua de la Costa Central en el Grupo de Trabajo de Equidad Racial. Desde su creación, el Equipo de Equidad Racial ha convocado reuniones conjuntas quincenales, incluido un retiro de equidad racial, para seguir mejorando la coordinación y maximizar la eficacia.

Como se comenta a continuación, el Equipo de Equidad Racial ha desempeñado un papel decisivo en la realización de actividades de compromiso internas y externas y en

² https://www.waterboards.ca.gov/racial_equity/

el desarrollo de una Resolución sobre Equidad Racial para su consideración por parte de la Junta Estatal de Agua. Además, el Equipo de Equidad Racial ha gestionado la intranet³ y los sitios de Internet de la Junta de Agua sobre equidad racial, ha desarrollado herramientas de comunicación interna y capacitación, ha incluido un buzón de comentarios anónimos, y ha organizado almuerzos mensuales de apoyo para debatir problemas de equidad racial. Tras la adopción de la Resolución sobre Equidad Racial, el Equipo de Equidad Racial trabajará con las partes interesadas para desarrollar estrategias de equidad racial y planes de acción que impulsen los esfuerzos de la Junta de Agua para los próximos años.

Compromiso interno y externo

El Equipo de Equidad Racial inició actividades en todo el estado, incluida la implementación de cuatro audiencias públicas entre el 30 de noviembre y el 3 de diciembre de 2020, para reunir comentarios y opiniones que contribuyan al desarrollo de una resolución y un plan de acción inicial. El Dr. Hunter, miembro de la Junta Directiva, hizo un comentario introductorio en una de las audiencias. Durante los cuatro días, 86 miembros del público, entre los que se encontraban estudiantes de secundaria y universitarios, trabajadores agrícolas y otros activistas de la comunidad, participaron en las audiencias y en nueve pequeñas sesiones de trabajo para debatir cinco áreas temáticas: 1) el agua en su comunidad, 2) la participación pública y la toma de decisiones, 3) la mejora de la accesibilidad y el intercambio de datos, 4) la financiación, y 5) la fuerza de trabajo y el desarrollo de las capacidades. De forma colectiva, los participantes aportaron comentarios, perspectivas y recomendaciones que reflejan las preocupaciones de los usuarios urbanos y rurales del agua y de los usuarios del agua en comunidades poco representadas, incluidas las comunidades mayoritariamente negras, indígenas, latinas y asiáticas de toda California. Un informe que resume las audiencias públicas está disponible en el siguiente enlace:

https://www.waterboards.ca.gov/racial_equity/docs/racialequity_externalsessions_summary_final.pdf

En marzo de 2021, las Juntas de Agua realizaron una serie de audiencias internas (nueve en total) para que el personal pudiera participar. Además de informar sobre la resolución, el propósito de las audiencias era iniciar la conversación con el personal de la Junta de Agua sobre sus experiencias, perspectivas y esperanzas sobre cómo es un lugar de trabajo de verdad equitativo e inclusivo, y qué medidas podemos tomar para hacerlo realidad. Cerca de 400 empleados, aproximadamente el 20 % de la fuerza de trabajo de la Junta de Agua, participaron en las audiencias internas. El equipo de administración promovió y apoyó la participación del personal de la Junta de Agua de la Costa Central en las audiencias internas para que compartieran sus experiencias y perspectivas, y escucharan las de los demás. Un total de 44 miembros del personal de la Junta de Agua de la Costa Central (más del 50 % de nuestra fuerza de trabajo regional, el mayor porcentaje de personal entre todas las Juntas de Agua Regionales) participaron en las audiencias, lo que representa algo más del 12 % del total de la fuerza de trabajo de la Junta de Agua participante. Los comentarios sugieren que las

³ <https://waternet.waterboards.ca.gov/exec/racialequity/>

Juntas de Agua han fomentado en general un espacio inclusivo que permite oportunidades de capacitación y compromiso en el marco de la equidad y la diversidad. Entre los aspectos que se deben mejorar figuran la diversidad de la fuerza de trabajo y la comunicación con los socios externos, en particular con las comunidades subrepresentadas.

El 3 de junio de 2021, la Junta Estatal de Agua realizó un seminario en línea sobre la Iniciativa de Equidad Racial para el personal de la Junta de Agua para dar a conocer y debatir lo siguiente: 1) las percepciones de las audiencias sobre equidad racial del público y de los empleados, 2) los resultados de la encuesta sobre equidad racial de los empleados, y 3) los objetivos del borrador de la Resolución sobre Equidad Racial y cómo el personal puede aportar sus comentarios.

El 22 de octubre de 2021, el Comité de Coordinación de la Calidad del Agua (WQCC; reunión pública anual de los miembros de las Juntas Estatales y Regionales de Agua) de las Juntas de Agua organizó una conferencia titulada "Equidad Racial en Acción", integrada por líderes federales, estatales y locales, para informar y comprometerse con los miembros de la Junta sobre diversos esfuerzos de equidad racial en curso.

Resolución sobre Equidad Racial de la Junta Estatal de Agua

El Equipo de Equidad Racial se encargó del objetivo a mediano plazo de llevar una Resolución sobre Equidad Racial a la Junta Estatal de Agua para su consideración y adopción. Las audiencias públicas antes mencionadas, las audiencias internas, la encuesta a los empleados y el seminario web se usaron para obtener datos para el desarrollo de la Resolución sobre Equidad Racial de la Junta Estatal de Agua. El Equipo de Equidad Racial completó y publicó un [borrador de la Resolución de la Junta Estatal de Agua](#)⁴ para la opinión pública el 24 de junio de 2021, y la Junta Estatal de Agua realizó un taller público el 7 de julio de 2021 para recibir comentarios orales. En respuesta a los comentarios recibidos durante el taller del 7 de julio, el plazo para presentar comentarios por escrito se amplió hasta el 2 de agosto para que el público y el personal tuvieran más tiempo para dar su opinión. El 5 de noviembre de 2021, se publicó un [borrador revisado de la Resolución de la Junta Estatal de Agua](#)⁵ y la [información de apoyo](#)⁶. El 16 de noviembre de 2021, la Junta Estatal de Agua adoptó por unanimidad la [Resolución sobre Equidad Racial final](#).⁷

La Resolución sobre Equidad Racial adoptada reconoce, en parte, la existencia de un racismo sistémico en las instituciones estadounidenses, la raza como factor de predicción del acceso a los recursos, la distribución desproporcionada de los impactos ambientales adversos en función de la raza y la asignación desproporcionada de fondos y servicios en función de la raza. La resolución afirma el compromiso de la Junta de Agua de hacer de la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental el centro de nuestro trabajo, y condena explícitamente los actos de racismo,

⁴ https://www.waterboards.ca.gov/racial_equity/resolution.html

⁵ https://www.waterboards.ca.gov/board_info/agendas/2021/nov/111621_5_drftreso.docx

⁶ https://www.waterboards.ca.gov/racial_equity/docs/Racial-Equity-Resolution-Annotated-References-2021.11.pdf

⁷ https://www.waterboards.ca.gov/board_decisions/adopted_orders/resolutions/2021/rs2021-0050.pdf

xenofobia, fanatismo y racismo institucional y sistémico que existen. Hay tres objetivos principales que la resolución pretende alcanzar. En primer lugar, condenar el racismo, la xenofobia, la supremacía blanca, el fanatismo, la injusticia racial y la violencia y el odio basados en la raza. En segundo lugar, eliminar la distribución desigual de recursos y servicios en función de la raza. En tercer lugar, reforzar el compromiso de las Juntas de Agua con lo siguiente:

- Lograr equidad en todos los programas y servicios de la Junta de Agua,
- Defender un lugar de trabajo antirracista y desarrollar políticas que conduzcan a una fuerza de trabajo racialmente equitativa y diversa,
- Evaluar y corregir los sistemas, las prácticas, las políticas y las culturas de las Juntas de Agua que crearon y siguen perpetuando las desigualdades raciales y las injusticias ambientales,
- Identificar e implementar acciones para dismantelar y corregir las desigualdades dentro de la organización y en todo su trabajo,
- Proporcionar un acceso equitativo al agua potable segura, limpia y asequible y a otros usos beneficiosos del agua; servicios asequibles para apoyar el saneamiento, la recogida, el tratamiento y la reutilización de las aguas residuales; y cuencas saludables.

La resolución también ordena a la Oficina Ejecutiva de la Junta Estatal de Agua que desarrolle e implemente un Plan de Acción de Equidad Racial. Además, la resolución también ordena a la Junta Estatal de Agua que cree una propuesta antes de enero de 2022 para establecer una Oficina de Equidad, Diversidad e Inclusión para lograr un lugar de trabajo, una fuerza de trabajo y unos resultados laborales que reflejen la equidad racial.

OTROS ESFUERZOS DE LA JUNTA REGIONAL DE AGUA

Las otras regiones están considerando o han iniciado diversas acciones para hacer avanzar la Iniciativa de Equidad Racial de las Juntas de Agua. Aunque en general estamos alineados con nuestras regiones asociadas, cada región está adoptando un enfoque ligeramente diferente. En línea con la Región de la Costa Central, la mayoría de las regiones se han anticipado a la adopción de una Resolución sobre Equidad Racial por parte de la Junta Estatal de Agua antes de considerar una resolución regional, mientras que otras han aplicado o aplicarán la Iniciativa de Equidad Racial como parte de varios documentos de planificación estratégica. El siguiente cuadro resume las acciones de las otras regiones.

Región	Resumen de las actividades de equidad racial
Región 1	En el verano de 2021, el personal de la Región de la Costa Norte, en colaboración con la Oficina de Administración y Análisis de Información de la Junta Estatal de Agua, organizó una serie de sesiones de información y debate sobre la equidad racial. Además, en el verano de 2021, el personal de la Región de la Costa Norte inició un grupo de debate de autoeducación que se reúne aproximadamente una vez al mes para debatir sobre diversos medios relacionados con la equidad racial y la justicia ambiental, como

	<p>libros, películas, charlas TED y podcasts. Este grupo de trabajo de autoeducación sobre equidad racial fue recientemente asignado con la tarea de revisar la Resolución sobre Equidad Racial de la Junta Estatal de Agua y considerar las modificaciones para su incorporación en un borrador de la Resolución sobre Equidad Racial regional que, después de las audiencias y la revisión pública, está tentativamente programado para ser considerado por la Junta Regional de Agua en el verano u otoño de 2022.</p>
Región 2	<p>De abril a septiembre de 2021, el personal de la Junta Regional de Agua de la Bahía de San Francisco implementó varias acciones para avanzar en la equidad/justicia racial, incluidas las siguientes: capacitación de concientización sobre prejuicios implícitos para el equipo de administración, debates de todo el personal y varias audiencias en grupos pequeños sobre equidad racial, diversidad e inclusión, y una capacitación para todo el personal sobre equidad racial y justicia ambiental. La Región de la Bahía de San Francisco también ha nombrado un Equipo Asesor de Equidad para asesorar y aconsejar al personal, al Equipo Ejecutivo de Administración y a los miembros de la Junta sobre las acciones y los enfoques para promover la equidad racial y la justicia ambiental en la conducta, las políticas, los programas y los proyectos de la Junta de Agua, tanto de forma interna como externa.</p>
Región 3	<p>Consulte el debate a continuación.</p>
Región 4	<p>En enero de 2021, la Junta Regional de Agua de Los Ángeles organizó un simposio y un debate de la Junta sobre "El avance de la equidad racial y la justicia ambiental en la región de Los Ángeles". En el simposio participaron funcionarios electos, líderes comunitarios y gubernamentales, académicos y el público en general. Como seguimiento del simposio, el presidente de la Junta Regional de Agua de Los Ángeles, Yee, y el vicepresidente Guzmán elaboraron un borrador del plan de trabajo de 2021 sobre equidad racial y justicia ambiental para la Junta Regional de Control de Calidad de Agua de Los Ángeles. Los programas de concesión de permisos están aumentando la divulgación y la comunicación con la comunidad, usando CalEnviroScreen para priorizar las actividades, y están incluyendo nuevos hallazgos en los permisos para promover la equidad racial. La región también ha implementado todas las capacitaciones del personal sobre prejuicios implícitos (p. ej., CalEnviroScreen).</p>
Región 5	<p>El Plan Estratégico de la Junta Regional del Agua del Valle Central (octubre de 2021) incorpora los principios y prácticas de la equidad racial para ser proactivo en la promoción del civismo, la inclusión y la diversidad del personal; garantizar que se establezcan circuitos de retroalimentación internos y externos en todos los niveles de la organización para fomentar la retroalimentación sobre las prácticas de la Junta y la eficacia del programa. La Junta Regional de Agua del Valle Central ha dedicado cuatro empleados a participar en el Grupo de Trabajo sobre Equidad Racial.</p>
Región 6	<p>La Junta Regional de Agua de Lahontan está desarrollando actualmente una nueva administración y un liderazgo de coordinación tribal dentro de la</p>

	organización, y también en las etapas de planificación para el compromiso centrado en las tribus en la primavera de 2022, seguido por el desarrollo de la resolución más adelante en el año.
Región 7	La Junta Regional de Agua del Río Colorado está supervisando el proceso de desarrollo de la resolución de la Junta Estatal de Agua y buscando recursos para apoyar un esfuerzo regional similar. La región también está tomando medidas para aumentar la diversidad de la fuerza de trabajo a través de sus esfuerzos de contratación de personal y apoyando la participación del personal en los esfuerzos de diversidad a nivel estatal.
Región 8	La equidad racial está incluida en las prioridades de la Junta Regional de Agua de Santa Ana para 2021. La anterior directora ejecutiva, Hope Smythe, era un miembro activo del Comité Directivo de Equidad Racial antes de su jubilación. El personal de la Junta Regional de Santa Ana ha iniciado capacitaciones internas sobre equidad racial.
Región 9	<p>En septiembre de 2021, la Junta Regional de Agua de San Diego adoptó un plan estratégico, la Visión Práctica, que identifica específicamente las prioridades y acciones para la equidad racial, la justicia ambiental y las naciones tribales en dos capítulos:</p> <p>4. Aplicar medidas de equidad racial y justicia ambiental: Trabajar en busca de la equidad en la protección ambiental y proporcionar un mayor compromiso con las comunidades desfavorecidas durante el proceso de toma de decisiones de la Junta.</p> <p>5. Asociarse y consultar con las naciones tribales: Trabajar en colaboración con las tribus para designar cuerpos de agua en la región de San Diego para la cultura, la subsistencia tribal y los usos beneficiosos de la subsistencia, y restaurar y proteger la calidad del agua en beneficio de las generaciones presentes y futuras de indígenas estadounidenses.</p> <p>La Junta de Agua de San Diego está dedicada a implementar medidas de equidad racial y justicia ambiental y a proporcionar un mayor compromiso con las comunidades desatendidas y con más de 25 bandas tribales durante el proceso de toma de decisiones de la Junta. En septiembre de 2020, el director ejecutivo Dave Gibson participó en la 4.ª Cumbre Anual de "Liderazgo Ambiental: Activismo Ambiental y la Intersección de la Justicia Racial, Social y Económica". El personal de la Junta Regional ha puesto en marcha grupos de debate internos y esfuerzos de contratación y retención centrados en mejorar la representación del personal.</p>

ACCIONES DE LA JUNTA DE AGUA DE LA COSTA CENTRAL

Historia del compromiso con la justicia ambiental

A partir de 2010, la Junta de Agua de la Costa Central convirtió en una prioridad la identificación y el compromiso con las comunidades subrepresentadas como parte de nuestras acciones reguladoras para ser conscientes y abordar los problemas de justicia

ambiental, en particular en lo que se refiere al deterioro de los usos beneficiosos del agua potable subterránea. En 2012, el personal y el miembro de la Junta, Hunter, participaron en el Grupo de Partes Interesadas en el Agua Potable del Gobernador para elaborar recomendaciones para abordar los desafíos de las comunidades, con énfasis en las comunidades desfavorecidas, para hacer frente a la contaminación por nitratos de los suministros de agua potable en la cuenca del lago Tulare y el valle de Salinas. Entre 2014 y 2017, la Junta de Agua de la Costa Central organizó una serie de jornadas de justicia ambiental para relacionarse directamente con las comunidades subrepresentadas y aprender más sobre cómo se ven afectadas por las deficiencias en la calidad del agua, especialmente las fuentes de agua potable afectadas. El 26 de enero de 2017, la Junta de Agua de la Costa Central aprobó la Resolución N.º R3-2017-0004, *Adoptar el derecho humano al agua como valor fundamental y dirigir su implementación en los programas y actividades de la Junta de Agua de la Costa Central*, que adopta el derecho humano al agua de acuerdo con el derecho humano al agua establecido en la sección 106.3, subdivisión (a) del Código de Aguas de California como valor fundamental y afirma la realización del derecho humano al agua y la protección de la salud humana como las principales prioridades de la Junta de Agua de la Costa Central. En 2018, iniciamos un programa gratuito de pruebas de pozos domésticos y una subvención coordinada para el desarrollo de la capacidad de justicia ambiental para apoyar la divulgación centrada en la comunidad desfavorecida y la implementación del programa de pruebas de pozos usando los fondos del acuerdo. El personal ha usado los resultados del programa de pruebas de pozos para documentar la aplicación de estrategias de sustitución del agua en coordinación con los programas de agua potable y salud pública a nivel del condado, las Divisiones de Agua Potable y Asistencia Financiera de la Junta Estatal de Agua y nuestros socios de justicia ambiental, incluido el Centro Comunitario de Agua.

En la actualidad, el personal tiene en cuenta el derecho humano al agua, la justicia ambiental y las comunidades subrepresentadas a la hora de priorizar y ejecutar las acciones programáticas y de elaborar los temas del programa para contribuir a la planificación de la divulgación y a cómo nuestras acciones pueden apoyar u obstaculizar las cuestiones de justicia ambiental. Estos esfuerzos se codifican en secciones y conclusiones estándares dentro de los informes y permisos del personal. En el futuro, aplicaremos un componente de equidad racial a estos esfuerzos.

Acciones iniciales

En conformidad con la Iniciativa de Equidad Racial de las Juntas de Agua, estamos ampliando nuestra perspectiva, lenguaje y acciones de justicia ambiental para incluir componentes de equidad racial. Con el apoyo y el estímulo del equipo de administración desde principios de 2020, el personal ha dado prioridad a la equidad racial asistiendo a capacitaciones, a audiencias y a la identificación de oportunidades para integrar la equidad racial en las políticas, programas y prácticas de la Junta de Agua. En los últimos tres años, la Junta de Agua ha organizado cinco cursos de capacitación sobre equidad racial y prejuicios implícitos. Aproximadamente el 75 % de todo el personal de la Junta de Agua de la Costa Central, incluido el 100 % de los supervisores, ha asistido al menos a un curso de capacitación sobre equidad racial.

Mientras la Junta Estatal estaba elaborando su Resolución sobre Equidad Racial, nosotros iniciamos nuestro propio diálogo interno sobre la equidad racial y sobre cómo podemos demostrar mejor nuestro compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia ambiental. Como elemento importante de nuestra cultura organizativa y dado que la equidad racial afecta a todo nuestro trabajo y fuerza de trabajo, recientemente hemos convocado un grupo de trabajo a nivel de personal, como se explica más adelante, para ayudar a dirigir el debate, la planificación y la implementación de nuestros próximos pasos, incluido el desarrollo de nuestra propia Resolución sobre Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central. Se trata de un enfoque ascendente destinado a facilitar una amplia contribución, participación y compromiso del personal en el desarrollo y la aplicación de nuestra iniciativa de equidad racial centrada en la Costa Central.

Grupo de Trabajo sobre Equidad Racial de la Costa Central

A finales de julio y agosto de 2021, nuestro equipo de administración consultó sobre el interés del personal para participar en un grupo de trabajo regional sobre equidad racial y aprobó su participación en función de las expectativas de compromiso de tiempo razonable en equilibrio con la administración de su trabajo programático. Como condición para su participación en el grupo de trabajo, el personal que aún no lo hubiera hecho debía completar la capacitación avanzada sobre equidad racial disponible durante la última semana de agosto. El Grupo de Trabajo de Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central es una oportunidad para aumentar el compromiso de los empleados y permitir al personal liderar nuestra Iniciativa de Equidad Racial centrada en la región. El grupo de trabajo tuvo su primera reunión el 9 de septiembre de 2021 y se reúne quincenalmente. Está compuesto por doce empleados, entre ellos James Bishop, Kimberly Chandler, Julia Dyer, Lauren Gordon, Kathleen Hicks, Rachel Hohn, Katie McNeill, Angela Schroeter, Jacqueline Tkac, Sarah Treadwell, Kathy Truong y Arwen Wyatt-Mair. El grupo de trabajo dedicó sus dos primeras reuniones a desarrollar una estructura de gobierno y unos objetivos. Los principales objetivos del grupo de trabajo son: 1) llevar a cabo un compromiso interno para identificar y priorizar las oportunidades de integrar la equidad racial en nuestros programas y prácticas, y 2) desarrollar un borrador de la Resolución sobre Equidad Racial específico para la región para presentarlo a la Junta y al público en 2022. Kathy Truong, la presidenta del Grupo de Trabajo de Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central presentó estos objetivos en una reunión de todo el personal el 16 de noviembre de 2021. El grupo de trabajo está en las etapas iniciales de desarrollo del plan de compromiso interno que se usará para ayudar a desarrollar el borrador de la resolución y los elementos de acción de implementación inicial.

Próximos pasos

Es habitual que el personal de la Junta de Agua de la Costa Central proporcione una actualización anual de la justicia ambiental a la Junta de Agua durante una reunión pública en algún momento después del primer día del año. En la reunión de la junta directiva del 17 y 18 de febrero de 2022, el Grupo de Trabajo de Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central tiene previsto presentar un tema de la agenda centrado en la equidad racial. El plan tentativo para el tema de la agenda es tener un panel de oradores compuesto por los siguientes:

1. Perspectiva estatal: Representante de CalEPA para discutir el compromiso de CalEPA con la equidad racial y presentar el Plan de Acción para la Equidad Racial de la agencia.
2. Perspectiva regional/local: Representante de una organización académica, comunitaria o del gobierno local para debatir la desigualdad ambiental en la región de la Costa Central.
3. Perspectiva de la Junta de Agua de la Costa Central: Representante(s) del Grupo de Trabajo de Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central para debatir los resultados del compromiso interno y presentar un borrador de la Resolución sobre Equidad Racial de la Costa Central.

Se espera que un borrador de la Resolución sobre Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central se publique para recibir comentarios públicos por escrito antes de la reunión del 17 y -18 de febrero de 2022 y se recibirán comentarios públicos orales durante la reunión junto con la dirección de la Junta de Agua sobre el desarrollo de una resolución propuesta para su consideración durante una reunión de seguimiento. La medida en que la resolución de la Costa Central refleje la resolución de la Junta Estatal de Agua se basará en parte en los resultados del compromiso interno del grupo de trabajo, en los problemas de equidad racial específicos de la región, en los comentarios públicos y en la información recibida de la Junta de Agua de la Costa Central y de las partes interesadas durante esta reunión y las siguientes.

El tema de la equidad racial de la reunión de febrero de 2022 también puede incluir actualizaciones sobre los esfuerzos regionales de justicia ambiental, como el Programa de Pruebas de Pozos de Agua Potable de la Costa Central, el Centro Comunitario de Agua, la Subvención para la Participación de la Comunidad Desfavorecida en la Administración Regional Integrada de Agua de la Región de la Costa Central, la Red de Justicia Climática de la Costa Central y el Grupo de Administración de la Agricultura de la Cuenca de Salinas.

CONCLUSIONES

El personal de la Junta de Agua de la Costa Central está comprometido a promover la justicia ambiental y la equidad racial como parte de nuestras actividades continuas para implementar nuestra misión de calidad del agua en coordinación con nuestros homólogos de la Junta de Agua en todo el estado, los socios de justicia ambiental y los miembros de la comunidad y las entidades reguladas a las que servimos. Estamos en línea general con nuestras Juntas Regionales de Agua asociadas para hacer avanzar esta iniciativa a través de varias acciones, aunque cada región está adoptando un enfoque específico regional ligeramente diferente, incluyendo el uso de documentos de planificación estratégica para codificar su compromiso en lugar de desarrollar una resolución específica para la región. El personal desarrollará una Resolución sobre Equidad Racial específica para la Costa Central para la opinión pública y la consideración de la Junta el próximo año, y está apuntando a la reunión pública del 17 y 18 de febrero de 2022 para un sólido debate de equidad racial y para considerar un borrador de la resolución antes de desarrollar una resolución propuesta. El proceso de

desarrollo y adopción de la resolución, junto con la identificación de las acciones iniciales de implementación, es el primer paso relativamente fácil en nuestro proceso de la Iniciativa de Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central. La implementación continua requerirá un enfoque iterativo y transparente en respuesta tanto a los desafíos como a las oportunidades hasta que la equidad racial se integre efectivamente como parte de nuestra misión de calidad del agua y de nuestra cultura organizacional.